

# PROGRAM EVALUATION OF CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT AT TEACHER WORKING GROUF IN KECAMATAN MAKASAR KOTA JAKARTA TIMUR

Zainuddin<sup>1</sup>,Suryadi<sup>2</sup>, Nurhatati Fuad<sup>3</sup>

Universitas Negeri Jakarta

<sup>1</sup>udinsiata@gmail.com

<sup>2</sup>hcsuryadi.unj@gmail.com

<sup>3</sup>nurhatatti@gmail.com

**Abstract:** *The purpose of the study is to evaluate implementation of the continuing professional development program in KKG at antecedent, transaction, and outcomes levels, the study was carried out using Stkaes' contienance evaluation model and contiuned in KKG at Kecamatan Makasar Kota Jakarta Timur. The data were collected through participant observation using interviewobservation document study and questionare the result of the study showed that at the antecedent level there was stell lack of suffort from ical government such as prowding recourse persons gudance and finding at transaction level at the showed that the planning and implementation of continuing professional development was not based on the needs of teacher competences and carier and there was no feed back an in continuing and the evaluation of the outcomes level the product of continuing professional development has not been used for upgrading Teachers cariers. The conclusion of the study was that the implementation of the continuing professional development program in KKG is less effective and efficien the lock at the local government support to the program icads to an overall in effective and in efficient planning progress, monitoring and evaluation program Allthought the outcomes from the program effech the result of performance appraisal and students achievment it didnt contribute to competencies and carier upgrading, itis recomended that the local government needs. to improve teachers management and support the program especially in improving techers capital in comprehensive and strategic ways.*

**Keywords :** *Continuing professional development, teacher working group education.*

## I. PENDAHULUAN

Kegiatan untuk mengevaluasi dan mengukur keberhasilan suatu program yang dikenal sebagai evaluasi program. Terdapat beberapa definisi tentang evaluasi yang dikenal sebagai evaluasi program. Terdapat beberapa definisi tentang evaluasi yang dikemukakan oleh pakar, diantaranya: Blaine R. Worthen dan James R. Sanders, (1987: 22) mengatakan bahwa: "evaluation is the detrmination of a thing's value". Muriel J. Haris, (2010: 5) menyatakan bahwa evaluasi mencakup langkah-langkah menentukan dan menggambarkan kegiatan proses evaluasi, analisis data dan menyebarkan hasil dengan cara memastikan bahwa evaluasi berguna untuk para pemangku kepentingan.

Evaluasi program menurut *Joint Committee* yang dikutip Brinkerhoff, (1985: xv) adalah "evaluation as the systematic investigation of the worth or merit of some". Selanjutnya menurut Alkin, Marvin C., (2011: 9) menjelaskan bahwa: "evaluation is judging the merit or worth of an entity". Diartikan bahwa evaluasi adalah menilai manfaat atau nilai suatu obyek, evaluasi lebih berorientasi pada pengambilan keputusan. Menurut Tyler yang dikutip oleh Arikunto dan Jabar, (2010: 5) evaluasi program adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan sudah dapat terealisasi.

### Konsep program yang Dievaluasi

#### I. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Program pengembangan berkelanjutan merupakan salah satu program yang mendukung guru dalam menjalankan tugasnya yaitu meningkatkan dan mengembangkan

kualifikasi akademik dan kompetisi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Menurut Day dalam Goodall, (2005: 6) pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan segala pengalaman belajar dan kegiatan yang dilakukan secara sadar dan terencana serta memiliki manfaat secara langsung maupun tidak langsung kepada individu, kelompok atau sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di kelas. Menurut Hammond dalam Evans, (2002: 125) kegiatan keprofesian berkelanjutan guru merupakan proses dalam meningkatkan status profesionalisme guru melalui pengembangan kompetensi terkait dengan keprofesiannya dan meningkatkan kesadaran ilmu pengetahuannya.

Sedangkan Kennedy, (2005: 235-250) mendeskripsikan sembilan model pengembangan Koprofesian berkelanjutan, yaitu: (1) Pelatihan, fokus kepada keterampilan yang diberikan oleh pakar dengan sedikit Praktek; (2) *Award bearing*, merupakan perantara dari pendidikan perguruan tinggi dengan kondisi pelaksanaan dilapangan; (3) *Deficit*, untuk memenuhi kekurangan dari masing-masing individu guru; (4) *Cascade*, pelatihan yang dilakukan melalui desiminasi dari salah seorang guru di sekolah; (4) *Standard based*, pelatihan berdasarkan standar yang sudah ditetapkan; (5) *Coaching/mentoring*, pengembangan *coaching/ mentoring* bersama kolega kerja; (6) *Community of practice*, pelatihan melalui kelompok kerja; (7) *Action research*, pembelajaran dengan melakukan praktek pengajaran yang sudah diatur; (8) *Transformative*, integrasi dari beberapa tipe model yang berbeda dengan kesadaran yang tinggi dan pengawasan dalam pelaksanaannya.

Lieberman dalam Jo Rose dan David Reynolds, (2007: 219) mengklasifikasikan pengembangan keprofesian berkelanjutan menjadi tiga tipe, yaitu pengajaran langsung (*direct teaching*) seperti kursus, workshop, dan sebagainya; *pembelajaran* di sekolah, seperti *peer coaching*, *critical friendships*, mentoring, penelitian tindakan kelas dan tim perencana bidang studi; dan pembelajaran di luar sekolah, seperti *learning networks*, studi visit kerjasama sekolah dengan universitas, dan sebagainya.

## 2. Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan

Angela Baron & Michael Armstrong, (2007: 21) menyatakan bahwa *human capital*: “*the stock of accumulated knowledge, skills, experience, creativity and other relevant workforce attributes*”. Modal akumulasi berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas dan atribut yang relevan lainnya yang dimiliki pegawai. Selanjutnya Jhon R. Schermerhorn, JR., (2013: 20) menjelaskan: “*human capital is the economic value of people with job-relevant knowledge, skills, abilities, experience, ideas, energies, and commitments*”.

Jac Fitz Enz mengemukakan bahwa: “*human capital is the combination of employee skills, motivation, engagement, and commitment*”. *Human capital* adalah kombinasi dari keterampilan, motivasi, keterlibatan dan komitmen pegawai. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *human capital* adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, investasi dalam *human capital* dinilai penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi.

## 3. Kelompok Kerja Guru (KKG)

Berdasarkan penjelasan Peraturan pemerintah nomor 74 Tahun 2008 Pasal 47 ayat 4, pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi Guru dilakukan dalam berbagai kegiatan keprofesionalan yang diselenggarakan antara lain melalui Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Pengawas sekolah (KPPS), dan Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah (MKPS). Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah kegiatan profesional bagi Guru SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah. Sedangkan MGMP adalah wadah kegiatan profesional bagi para guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB, dan SMK/MAK di tingkat kabupaten/kota yang terdiri dari sejumlah sekolah.

KKG telah berkembang dari tahun ke tahun. Pembentukan KKG sebagai salah satu wadah profesional pendidikan pertama kali pada tahun 1993 melalui *Primary Education Quality Improvement Project (PEQIP)* yaitu proyek kerjasama antara departemen Pendidikan Nasional dengan World Bank. Melalui Proyek PEQIP, pembentukan KKG diberlakukan melalui SK Dirjen Dikdasmen No. 070/C/kep/1/93 tanggal 7 April 1993. Peningkatan hasil pembelajaran melalui pembaharuan pendidikan dapat diwujudkan melalui KKG. Caranya adalah menyerap informasi sebanyak-banyaknya tentang format-format dan strategi pembaharuan pendidikan yang kemudian dapat diaplikasikan atau dipraktekkan di sekolah masing-masing.

#### 4. Manajemen Profesional Guru

Menurut Hasibuan, (2008: 10) manajemen sumberdaya manusia adalah “ Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Simamora, (2004: 4) manajemen sumber daya manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangann karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja kompetensi karyawan dan hubungan ketanagakerjaan yang baik.

#### **Model Evaluasi Program yang Dipilih**

Model evaluasi yang digunakan adalah *Stake's Countenance Model*, (1967) *Center for Instructional Research and Curriculum Evaluation University Of Illionis*. Model *Stake's* sama dengan *CIPP* dan *CSE-UCLA (Center for study of evaluation at the university of California at Los Angeles )* dimana ketiganya cenderung komprehensif dan mulai dari proses evaluasi selama tahap perencanaan dari pengembangan program. Model *Stake's* lebih sesuai digunakan dalam penelitian ini karena *Stake* menekankan pada adanya pelaksanaan dua hal pokok, yaitu (1) deskripsi (*description*) dan (2) pertimbangan (*judgments*).

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode evaluasi program, model *contenance stake*, berupa komponen masukan (*antecedents*), proses (*transaction*) dan hasil (*outcomes*), *pengumpulan data melalui angket, wawancara terstruktur dan studi dokumen. Jumlah respondent 742 guru.* Teknik Pemeriksaan Keabsahan data melalui triangulasi sumber data yaitu Unit Pelayanan Tingkat daerah (UPTD), Ketua KKG, Guru, Kepala Sekolah, dan pengawas sekolah, serta triangulasi metode yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Prosedur analisis data pada penelitian ini adalah melalui kategorisasi data dari kuesioner, wawancara, dan observasi berdasarkan komponen dan aspek yang di evaluasi.

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian pada program PKB di KKG pada Kecamatan Makasar Kota Jakarta Timur berdasarkan pada tahapan *antecedents, transactions, dan outcomes*.

### **I. Antecedents**

Pada tahapan *antecedents*, data NUPTK tahun 2016. Menunjukkan bahwa sekitar 25, 91% guru SD pada Kecamatan Makasar Kota Jakarta Timur belum memiliki kualifikasi Akademik S1/D IV adalah 395 guru dari 975 guru atau sebesar 25,91%. Guru yang belum memiliki kualifikasi Akademik S1/D IV adalah 84,81 % berstatus bukan PNS dan 15, 18% berstatus PNS. Guru SD PNS di Kecamatan Makasar Kota Jakarta Timur yang sudah memiliki sertifikat pendidik adalah sebesar 60,6% sedangkan bukan PNS yang sudah memiliki sertifikat pendidik adalah sebesar 34%. Pengawas sekolah sebagai pembina KKG di Kecamatan Makasar Kota Jakarta Timur telah memiliki kualifikasi akademik S2 mendapatkan sertifikat profesi. Pemahaman akan konsep dasar dan tujuan PKB telah dipahami oleh UPTD Kecamatan Makasar

Kota Jakarta Timur, tetapi pelaksanaan kegiatan di KKG merupakan bagian dari PKB yang dapat diajukan sebagai angka kredit untuk kenaikan pangkat belum diketahui oleh stakeholder. Konsep PKB yang dipahami adalah bagian dari pengajuan angka kredit.

Dukungan UPTD Kecamatan Makasar Kota Jakarta Timur dalam memberikan legalitas untuk pelaksanaan kegiatan PKB di KKG ditunjukkan dengan mengeluarkan surat keputusan pelaksanaan kegiatan gugus. Sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah inti bukan berasal dari Dinas pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, tetapi berasal dari pengadaan dana BOS.

Sebagai pelaksana kebijakan di tingkat Daerah Dinas pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur harus menyampaikan kebijakan dan program yang di canangkan oleh pemerintah pusat kepada pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru. Oleh karena itu sudah menjadi kewajiban bagi Dinas pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur dan UPTD Kota Administrasi Jakarta Timur untuk mensosialisasikan rambu-rambu dan prosedur operasional standar penyelenggaraan KKG dan MGMP agar pelaksanaan PKB di KKG dapat berjalan dengan baik.

Dukungan Dinas pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur terhadap pembiayaan penyelenggaraan kegiatan PKB di KKG sudah terlihat walaupun belum maksimal. UPTD kecamatan Makasar Kota Administrasi Jakarta Timur telah memberikan dukungan pembiayaan dengan memberikan dana transport dan honor untuk pengawas sekolah sebagai pembina di KKG. Sedangkan dukungan pembiayaan untuk operasional pelaksanaan KKG tidak diberikan oleh Dinas pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur dan UPTD Kecamatan Makasar Kota Administrasi Jakarta Timur

## 2. *Transactions*

Pada tahap *transaction*, dibagi menjadi 2 komponen yaitu pelaksanaan, Pemantauan dan evaluasi. Dalam pelaksanaan hasil kuesioner wawancara dan observasi menunjukkan bahwa penyusunan struktur dan rencana program PKB di KKG belum berdasarkan kebutuhan guru.

Pada tahap *transaction* pelaksanaan program tidak berdasarkan analisis kebutuhan guru. implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan kurang berjalan dengan baik sebagai akibat dari pelaksanaan program yang tidak berdasarkan analisis kebutuhan guru, penyediaan narasumber yang tidak sesuai dan/atau kurang tepat dengan materi kegiatan, dan lemahnya pengelolaan proses implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui pengembangan diri di KKG. Pelaksanaan program yang tidak berdasarkan analisis kebutuhan guru akan membuat kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG menjadi kurang efektif. Sehingga tidak membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan pembelajaran di kelas, serta memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah. Narasumber yang berasal dari eksternal yaitu pengawas membuat kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan menjadi hanya satu arah dan tidak adanya mentoring antara guru junior dan guru senior serta *peer-teaching*. Proses implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan ditentukan oleh kondisi awal lingkungan strategis implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Selanjutnya proses implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan menentukan hasil implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Berdasarkan materi-materi yang sering digunakan dalam PKB. Di KKG. Materi yang sering diajarkan adalah materi di program rutin dan pengembang. Materi di program rutin yang sering dilakukan adalah penyusunan RPP, ditambah dengan materi di program pengembang yaitu penelitian tindakan kelas. Pemilihan rencana program dan materi kegiatan yang tidak berdasarkan kebutuhan guru membuat kegiatan PKB menjadi kurang bermanfaat. Pemecahan masalah di kelas, seperti metodologi pembelajaran, strategi pembelajaran, dan penilaian, tidak banyak dibahas di kegiatan PKB di KKG.

Materi kegiatan yang diberikan pada kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru di KKG berdasarkan rencana program yang telah dirancang pada awal tahun ajaran.

Setelah peneliti mengevaluasi antara standar yang telah ditetapkan dalam rambu-rambu dan pada pelaksanaan KKG dan fakta yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa materi yang disampaikan pada kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru di KKG lebih kepada implementasi kebijakan.

Dalam rangka implementasi kurikulum 2013, seluruh KKG menjadi tempat pendampingan implementasi kurikulum 2013. Hal ini berdampak terhadap perubahan rencana dan kalender program KKG pada tahun berjalan. Beberapa kegiatan yang sudah direncanakan tidak dapat dilaksanakan karena adanya program yang tidak direncanakan dari awal tahun ajaran. Penyusunan rencana program juga harus disusun agar hasilnya dapat meningkatkan karir anggotanya. Seperti melihat kebutuhan anggotanya dalam membuat publikasi ilmiah, atau karya inovatif, sehingga anggotanya dapat memperoleh sejumlah angka kredit. Sehingga segala kegiatan PKB di KKG dapat bermanfaat bagi guru dalam meningkatkan kompetensinya serta peningkatan kariernya.

Narasumber/Instruktur juga menjadi bagian penting dalam implementasi program PKB di KKG. Oleh karena itu diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan PKB di KKG adanya *best practices* antar guru, sehingga dapat bersama sama meningkatkan pembelajaran di sekolah. Narasumber/Instruktur yang terus menerus dari unsur pengawas sekolah tidak dapat membantu guru sepenuhnya karena yang menghadapi siswa secara langsung adalah guru. Selain itu adanya metode kegiatan yang bervariasi akan membuat kegiatan PKB di KKG menjadi lebih bermanfaat.

Pembiayaan sepenuhnya berasal dari iuran KKG. Tidak adanya dukungan pembiayaan dari Dinas Pendidikan Kota Jakarta Timur kecamatan Makasar membuat KKG tidak dapat memanggil narasumber eksternal. Dengan adanya narasumber eksternal tentunya dapat memberikan informasi solusi dalam menghadapi permasalahan pembelajaran kemudian membantu guru dalam menghasilkan produk-produk yang dapat diajukan untuk kenaikan pangkat.

Sarana prasarana yang sudah tersedia di sekolah inti tidak dapat memenuhi kebutuhan kegiatan PKB, misalnya jumlah infocus dan screen yang terbatas sehingga seluruh peserta tidak dapat melihat presentasi dengan jelas. Monitoring dan evaluasi selalu dijalankan oleh pengawas sekolah dengan adanya pendampingan di KKG, monitoring dan evaluasi eksternal dilakukan hal ini sangat baik sehingga akan adanya masukan terhadap pelaksanaan PKB di KKG yang berdampak pada peningkatan mutu program PKB. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Jakarta Timur/UPTD Kecamatan Makasar juga perlu terus dilakukan. Pengawas sekolah tidak bisa berperan ganda menjadi pembina, narasumber sekaligus pelaku monitoring.

### **3. Outcomes**

Pada tahapan *outcomes*, Hasil implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru di KKG menunjukkan bahwa:

- a. Terdapat 5 (lima) KKG di kecamatan Makassar dimana seluruh gurunya mendapatkan hasil penilaian kinerja guru rata-rata mendapatn sebutan "baik" atau mendapatkan skor 75 sampai dengan 87.
- b. Kurang dari 50% guru menggunakan hasil pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk kenaikan pangkat.
- c. Tahun 2016 menunjukkan bahwa seluruh siswa kelas 6 di sekolah dasar pada kecamatan Makassar lulus ujian sekolah.
- d. Sekitar 54% guru pada kecamatan Makassar belum memiliki sertifikat pendidik.

## Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian dibagi menjadi 3 tahapan, yaitu *antecedent transaction*, dan *outcomes*.

### 1. *Antecedent*

Hasil temuan pada tahapan *antecedent* menunjukkan bahwa tidak adanya kontingensi antara kriteria yang sudah ditetapkan dengan (*intended*) dengan temuan di lapangan (*Observation*). Berdasarkan kriteria evaluasi implementasi program, hasil penelitian evaluasi pada tahap *antecedent* menunjukkan tingkat efektivitas yang moderat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa aspek yang sudah memenuhi kriteria yang dicapai antara lain pemahaman legalitas, dan keberadaan PKB, Visi Misi dan Tujuan PKB di KKG, konsep dan tujuan PKB, dan sarana prasarana. Sedangkan untuk sosialisasi, pembiayaan, keanggotaan KKG, dan narasumber/instruktur belum memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Berdasarkan kriteria evaluasi pada tahap *antecedent* menunjukkan bahwa pemerintah daerah yaitu Dinas pendidikan Kecamatan Makasar Kota Administrasi Jakarta Timur belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan PKB bagi guru, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya bantuan dan dukungan berupa finansial dan non finansial seperti narasumber dan fasilitator. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh USAID bahwa hampir semua KKG tidak berjalan dengan baik karena permasalahan manajemen dan kurangnya dukungan dari pemerintah daerah (USAID, 2009:29). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pada tahap *antecedents* pada katagori moderat dimana masih harus diperbaiki karena hasil evaluasi pada tahap ini memiliki kontingensi dengan pelaksanaan PKB di tahap *transaction* dan *outcomes*.

### 2. *Transaction*

Proses implementasi program PKB Berkontingensi dengan kondisi awal implementasi program PKB. Selanjutnya proses implementasi program PKB memiliki kontingensi dengan hasil implementasi program PKB

Hasil temuan pada tahapan *transaction* menunjukkan bahwa kurangnya kontingensi antara kriteria yang sudah ditetapkan (*intended*) dengan temuan dilapangan (*observation*). Pada tahap *transaction*, evaluasi program di fokuskan pada kriteria evaluasi efektivitas, efisiensi dan kecukupan. Efektivitas proses implementasi program PKB berada pada katagori mederat dan cenderung rendah sebagai akibat dari perencanaan program yang belum berdasarkan analisis kebutuhan guru, penyediaan narasumber yang tidak sesuai dan/atau kurang tepat dengan materi kegiatan, dan lemahnya pengelolaan proses implementasi PKB melalui pengembangan diri di KKG. Melalui pengembangan diri di KKG. Perencanaan program yang tidak berdasarkan analisis kebutuhan guru akan membuat kegiatan PKB di KKG menjadi kurang efektif. Sehingga tidak membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan pembelajaran di kelas, serta memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah. Narasumber yang berasal dari eksternal yaitu pengawas membuat kegiatan PKB menjadi hanya satu arah dan tidak adanya mentoring antara guru junior dan guru senior serta *peerteaching*

Berdasarkan Winarno (2002:185). Efisiensi (*Efficiency*) berkenaan dengan jumlahusaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektifitas tertentu. Pada tahap *transaction*, pelaksanaan program PKB belum efisien. Hal ini ditunjukkan dengan kalender kegiatan yang disusun tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya, kemudian frekuensi pertemuan yang masih dibawah kriteria yaitu minimal jumlah pertemuan dalam 1 tahun adalah 12 bulan. Kalender kegiatan yang disusun tidak sesuai dengan pelaksanaannya, karena banyaknya agenda di sekolah sehingga PKB di KKG tidak dapat berjalan dengan baik.

Selanjutnya kriteria evaluasi pada tahap *transaction* adalah kecukupan. Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal Winarno (2002:186). Pada tahap ini, kecukupan berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau keterampilan yang menumbuhkan adanya masalah. Berdasarkan hasil penelitian perencanaan pada tahap *transaction* belum dapat

mendukung pelaksanaan PKB, program yang disusun tidak berdasarkan program umum, program inti dan program penunjang sesuai dengan rambu-rambu penyelenggaraan KKG. Hal ini didukung oleh penelitian USAID bahwa beberapa kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan di KKG antara lain terkait dengan efektivitas dalam meningkatkan kompetensi guru, kurangnya narasumber yang berkualitas, tidak adanya koordinasi, tidak adanya test *assesment* dalam menyusun program, dan tidak adanya *follow up* dari instruktur atau narasumber (USAID, 2009:29-30).

Narasumber/instruktur juga menjadi bagian penting dalam implementasi program PKB di KKG. Hasil yang diharapkan dengan kegiatan PKB di KKG yaitu antara lain memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik; meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi pendekatan pembelajaran yang inovatif bagi gur; memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai dengan standard; mengembangkan kegiatan mentoring dari guru senior kepada guru junior (Kemdikbud, 2010:5-6). Oleh karena itu diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan PKB di KKG adanya *best practices* antar guru, sehingga dapat bersama-sama meningkatkan pembelajaran di sekolah. Narasumber/instruktur yang terus menerus dari unsur pengawas sekolah tidak dapat membantu guru sepenuhnya karena yang menghadapi siswa secara langsung adalah guru. Selain itu, adanya metode kegiatan yang bervariasi akan membuat kegiatan PKB di KKG menjadi lebih bermanfaat.

Pembiayaan sepenuhnya berasal dari iuran KKG. Tidak adanya dukungan pembiayaan dari Dinas pendidikan Kota Jakarta Timur/UPTD Kecamatan Makasar membuat KKG tidak dapat memanggil narasumber eksternal tentunya dapat memberikan informasi solusi dalam menghadapi permasalahan pembelajaran. Kemudian membantu guru dalam menghasilkan produk-produk yang dapat diajukan untuk kenaikan pangkat.

Sarana prasarana yang sudah tersedia di sekolah inti tidak dapat memenuhi kebutuhan kegiatan PKB, misalnya jumlah infocus dan screen yang terbatas sehingga seluruh peserta tidak dapat melihat presentasi dengan jelas. Monitoring dan evaluasi selalu dijalankan oleh pengawas sekolah. Dengan adanya pendampingan di KKG, monitoring dan evaluasi eksternal dilakukan. Hal ini sangat baik sehingga akan adanya masukan terhadap pelaksanaan PKB di KKG yang berdampak pada peningkatan mutu program PKB. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Jakarta Timur/UPTD Kecamatan Makasar juga perlu terus dilakukan. Pengawas sekolah tidak bisa berperan ganda menjadi pembina, narasumber sekaligus pelaku monitoring.

### 3. Outcomes

Hasil temuan pada tahapan ini menunjukkan bahwa terdapat kontingensi antara kriteria yang sudah ditetapkan (*Intended*) dengan temuan di lapangan (*Observation*). Sehingga Efektivitas pencapaian hasil implementasi program PKB di KKG berada pada katagori moderat cenderung tinggi. Hasil implementasi program PKB melalui pengembangan diri di KKG merupakan muara dari efektivitas komponen kondisi awal lingkungan yang strategis dan komponen proses implementasi program PKB. Semakin tinggi efektivitas aspek-aspek yang terdapat pada komponen kondisi awal dan proses maka semakin tinggi pula efektivitas hasil yang dapat dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah efektivitas aspek-aspek yang terdapat pada komponen kondisi awal dan proses maka semakin rendah pula efektivitas hasil yang dapat dicapai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh USAID bahwa hampir semua guru yang berpartisipasi pada kegiatan di KKG mengimplementasikan metodologi baru yang mereka pelajari di PKB (USAID, 2008:33).

a. *Outcomes phase*, (periode atau masa setelah program dilaksanakan dimana data-data dikumpulkan);

1) *Description*

*Description* ini meliputi; (1) *intents* (seperti apa hasil yang diinginkan atau dipredikasi); dan (2) *observation*, (data yang dikumpulkan di akhir program bisa berupa skor tes dan nilai).

#### 2) *Judgements*

Terdiri dari; (1) *standard* (kriteria yang digunakan sebagai dasar pembandingan); (2) *judgement* (proses membandingkan intents, observasi dengan standar).

Menurut Stake, (2010: 44) ketika evaluator tengah mempertimbangkan program pendidikan, mereka mau tidak mau harus melakukan dua perbandingan, yaitu: membandingkan kondisi hasil evaluasi program tertentu dengan yang terjadi di program lain, dengan objek sasaran yang sama; membandingkan kondisi hasil pelaksanaan program dengan standar yang diperuntukkan bagi program yang bersangkutan, didasarkan pada tujuan yang akan dicapai.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian evaluasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan, dapat disimpulkan bahwa implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan belum berjalan secara efektif dan efisien. Secara kriteria evaluasi kecukupan dan ketepatan implementasi program masih minim. Beberapa komponen dalam implementasi program belum adanya kesesuaian (*congruency*) antara tujuan yang diharapkan (*intended*) dan kondisi fakta yang sesungguhnya terjadi (*observation*). Secara kemungkinan yang terjadi (*contingency*) antara *antecedent*, *transaction*, dan *outcomes* menunjukkan bahwa keterkaitan efektivitas implementasi program pada tahapan *antecedent* memiliki kontinensi dengan tahapan *transaction* dan juga terhadap *outcomes*. kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

Tahap *antecedent*, implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG sebagian besar kriteria yang dievaluasi mendukung implementasi program tetapi masih terhambat dengan dukungan dari UPTD kecamatan Makassar, khususnya pada sosialisasi rambu-rambu dan prosedur operasional standar pelaksanaan KKG dan MGMP, pembiayaan, serta penyediaan narasumber. Kondisi awal lingkungan strategis implementasi kegiatan pengembangan diri di KKG memiliki kontingensi dengan proses dan hasil implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru. Kondisi awal lingkungan strategis dan mendukung merupakan kondisi yang dipersyaratkan dalam implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan sehingga menjadi komponen penentu efektivitas proses dan hasil program pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG.

*Transactions*, implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan kurang berjalan dengan baik sebagai akibat dari perencanaan program yang tidak berdasarkan analisis kebutuhan guru, penyediaan narasumber yang tidak sesuai dan/atau kurang tepat dengan materi kegiatan, dan lemahnya pengelolaan proses implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui pengembangan diri di KKG. Perencanaan program yang tidak berdasarkan analisis kebutuhan guru akan membuat kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG menjadi kurang efektif. Sehingga tidak membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan pembelajaran di kelas, serta memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah. Narasumber yang berasal dari eksternal yaitu pengawas membuat kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan menjadi hanya satu arah dan tidak adanya mentoring antara guru junior dan guru senior serta *peer-teaching*. Proses implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan ditentukan oleh kondisi awal lingkungan strategis implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Selanjutnya proses implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan menentukan hasil implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

*Outcomes*; implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan di KKG sudah baik pelaksanaannya. Hasil implementasi program ditentukan oleh kondisi awal lingkungan strategis implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan dan proses implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hasil implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru di KKG menunjukkan bahwa PKB memiliki dampak terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan rata-rata hasil penilaian kinerja guru mendapatkan sebutan “Baik atau mendapatkan skor 78 sampai dengan 92 kemudian pada tahun 2016 menunjukkan bahwa seluruh siswa kelas 6 di sekolah dasar pada Kecamatan Makasar lulus ujian sekolah. Namun kurang dari 50% guru menggunakan hasil produk PKB berupa publikasi ilmiah dan karya inovatif untuk kenaikan pangkat.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Angela Baron & Michael Armstrong. (2007). *Human Capital Management Achieving Added Value Through People*. London: Kogan Page.
- Alkin, Marvin C. (2011). *Evaluation essentials: from A to Z*. New York: The Guilford Press.
- Allen Kennedy. (2005). “Models Of Continuing Professional Development; A Framework For Analysis”. *Journal of In-service Education*, 31 (2).
- Blaine R. Worthen and James R. Sanders. (1987). *Educational Evaluation*. London: Longman Inc.
- Diah Widuri. (2013). *Pengaruh Dana Bantuan Langsung Program Bermutu In Service dan Pertemuan Rutin Terhadap Peningkatan Kinerja Guru pada Kelompok Kerja Guru di Kabupaten Parigi Moutong*. e-Jurnal Katalogis, ISSN: 2302-2019, Volume I Nomor 2, April.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Janet Goodal, Cristoper Day, etc (2005). “Evaluating The Impact Of Contiuning Professional Development” *Research Report*. The university of Warwick.
- Jhon R. Schermerhorn JR. (2013) *Management, 12 edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Jo Rose and David Reynolds. (2007). *Teachers’ Continuing Professional Development: A New Approach*. International Congress for Effectiviness and Improvement.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2010). “Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan KKG/MGMP”.
- Linda Evans. (2002). “What is Teacher Development”. *Oxford Review of Education*, Vol 28, No. 21.
- Malayu S.P Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Muriel J Haris. (2010). *Evaluating Public and community Health Program*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Robert O. Brinkerhoff, et.al. (1985). *Program Evaluasi: A Practitioner’s Guide For Traineners and Educationer*. Fourth Edition. Boston: Kluwer Nijboff Publishing.
- Suharsimi Arikunto dan Cepi Saefuddin Abdul Jabar. (2010) *Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: bumi aksara.
- Uhar Suharsa Putra.(2013). “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan”. <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan-manajemen-sdm-pendidikan>. diakses pada tanggal 7 februari.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 20.